



MDI TriMetric®

Persoonlijke Talenten Plus Profiel

Victor Voorbeeld

9-4-2010



Licentiehouders Benelux:
MDI
Laan van Vlaanderen 329
1066 WB Amsterdam
tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

Onderzoek heeft uitgewezen dat persoonlijk succes en plezier in het werk direct gerelateerd zijn aan het feit of iemand zijn of haar talenten in een functie kwijt kan. Mensen zijn in staat succesvol te zijn als ze werk kunnen doen dat past bij hun talenten, gedragsstijl en drijfveren. Uw TriMetrix Persoonlijke Talenten Profiel kan worden vergeleken met de functievereisten zoals die geformuleerd worden in het TriMetrix Functie Profiel. Wanneer de talenten die nodig zijn in een gegeven functie passen bij de talenten van het individu is de kans op succes en plezier in de functie het grootst!

Wat volgt is een zeer persoonlijk profiel van uw talenten, verdeeld in drie secties:

SECTIE 1: PERSOONLIJKE TALENTEN (23 GEBIEDEN)

Deze sectie rangschikt 23 belangrijke persoonlijke talenten in aflopende volgorde en legt daarmee bloot waar uw belangrijkste kwaliteiten liggen. De talenten die als eersten genoemd worden, zijn de talenten die u het beste liggen. Van nature bent u het meest effectief als u deze talenten kunt gebruiken.

SECTIE 2: PERSOONLIJKE INTERESSEN, WAARDEN, NORMEN EN ATTITUDEN (drijfveren - 6 GEBIEDEN)

Deze sectie identificeert waardoor u gemotiveerd wordt. Om succesvol te kunnen zijn en energie te kunnen putten uit uw werk, is het belangrijk dat uw drijfveren aan bod kunnen komen. U zult voldoening putten uit werk dat uw innerlijke motivatoren bevredigt.

SECTIE 3: GEDRAG (8 GEBIEDEN)

Deze sectie brengt een volgorde aan in de eigenschappen die uw natuurlijke gedrag het meest nauwkeurig omschrijven. Als u in uw werk de gedragsskills kan laten zien die u het beste liggen, dan zal zowel de kans op succes als de kans op persoonlijke en professionele voldoening toenemen.

SECTIE 4: TOELICHTING OP PERSOONLIJKE TALENTEN

Deze sectie verschaft u gedetailleerde informatie over uw top 7 talenten (soms ook wel competenties genoemd). Inzicht in uw belangrijkste talenten kan u helpen te bepalen waar u goed en minder goed in bent.

SECTIE 5: DRIJFVEREN (drijfveren)

In deze sectie wordt aandacht besteed aan de drie drijfveren, ook wel innerlijke motivatoren genoemd, die voor u het belangrijkste zijn. Als u die drijfveren in uw functie kwijt kunt zal dat u voldoening schenken.

SECTIE 6: TOELICHTING OP GEDRAG

Deze sectie geeft u meer informatie over uw top 3 gedragskenmerken. Als u deze kenmerken kwijt kunt in uw functie zult u dat prettig vinden.

MDI

tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

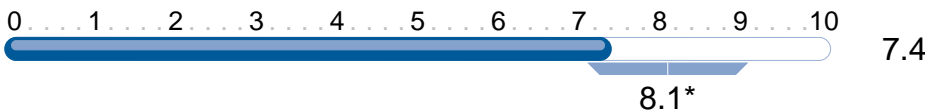


Uw eigen, unieke rangorde van persoonlijke talenten vormt de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is essentieel voor het bereiken van uw doelen. De staafgrafieken geven een overzicht van uw persoonlijke talenten in aflopende volgorde (van sterk naar minder sterk).

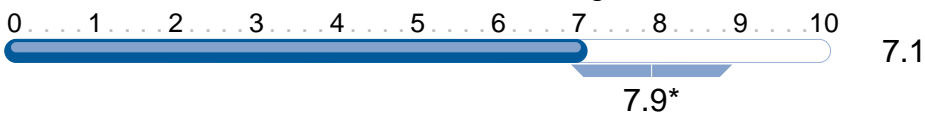
1. CONTINU LEREN - Het vermogen om persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen ontwikkeling en zelf de stappen te ondernemen die nodig zijn om op de hoogte te blijven van nieuwe ideeën, methodes, technologieën, technieken, ontwikkelingen etc. Het vermogen om deze nieuw verworven kennis ook daadwerkelijk te implementeren.



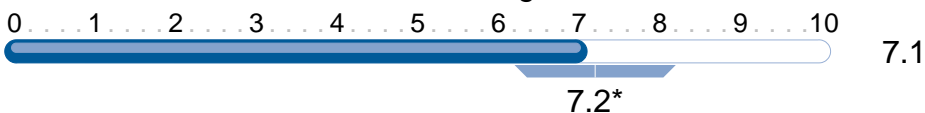
2. EMPATHISCH VERMOGEN - Het vermogen om de gevoelens en de houding van anderen aan te voelen, waar te nemen en te begrijpen.



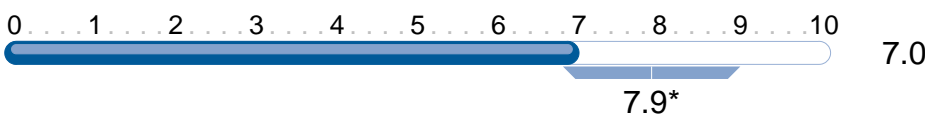
3. ANDEREN STUREN EN LEIDEN - Het vermogen om anderen te organiseren en te motiveren om doelen te bereiken en hen het gevoel te geven dat ze daadwerkelijk ergens naar toe werken, dat er een doel en een richting is.



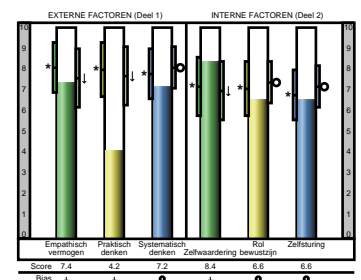
4. MENTALE VEERKRACHT - Het vermogen om tegenslagen snel te verwerken en weer verder te gaan.



5. KLANTGERICHTHEID - De inzet en betrokkenheid hebben en tonen om klanten tevreden te stellen.



6. DIPLOMATIE EN TACT - Het vermogen om anderen correct en met respect te behandelen, ongeacht de eigen persoonlijke overtuigingen of (voor)oordelen.



Rev: 0.73-0.84

*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

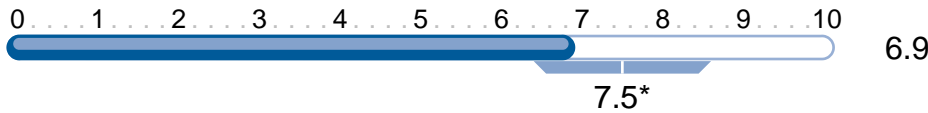
MDI

tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

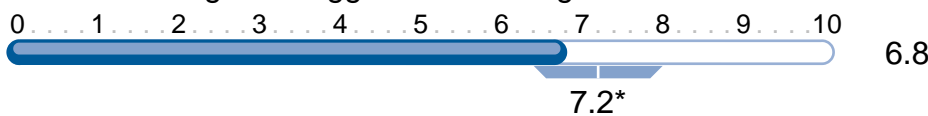


7. VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN VOOR ANDEREN -

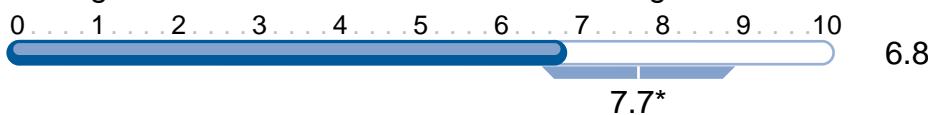
Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het handelen van anderen.



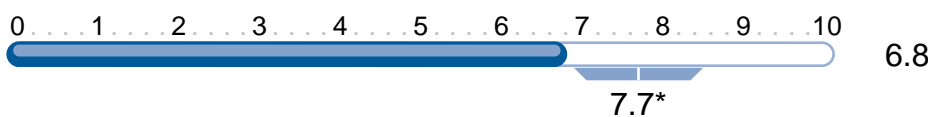
8. PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID - Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het eigen handelen.



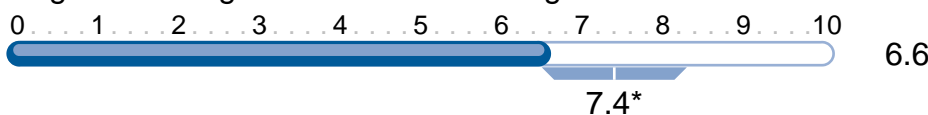
9. OBJECTIEF LUISTEREN - Het vermogen om zonder vooringenomenheid naar verschillende meningen te luisteren.



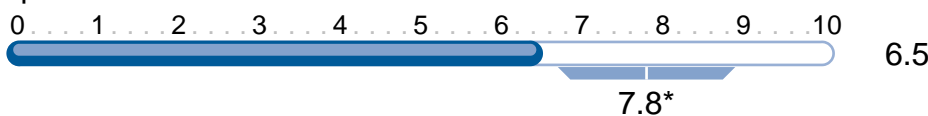
10. SAMENWERKEN (TEAMWORK) - Het vermogen om met anderen samen te werken om doelen te realiseren.



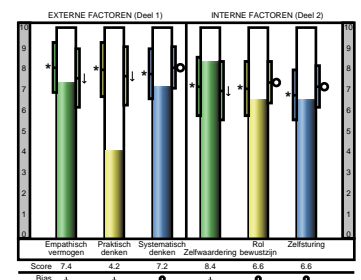
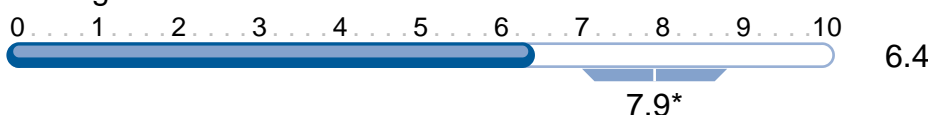
11. ANDEREN ONTWIKKELEN - Het vermogen om bij te dragen aan de groei en de ontwikkeling van anderen.



12. CONFLICT MANAGEMENT - Het vermogen om verschillen van inzicht of mening op een constructieve manier op te lossen.



13. COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN - Het vermogen om op een positieve manier met anderen te communiceren en om te gaan.



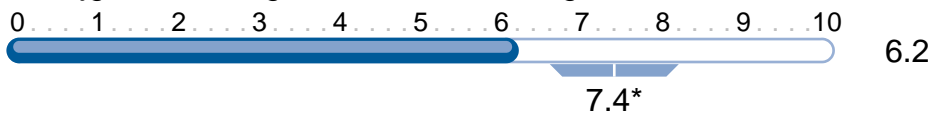
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

MDI

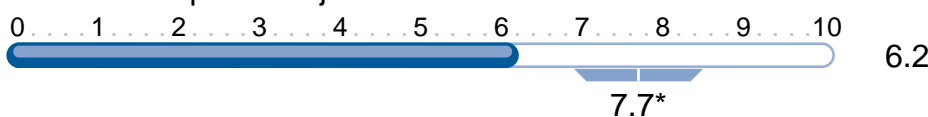
tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl



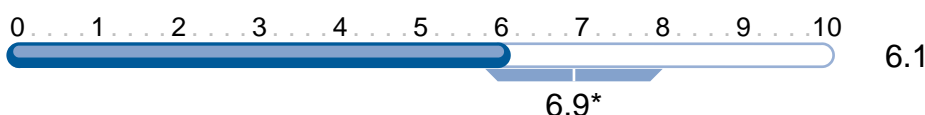
14. BESLUITVAARDIGHEID - Het vermogen om alle aspecten in een situatie te analyseren en te overwegen om het inzicht te verkrijgen dat nodig is om een beslissing te nemen.



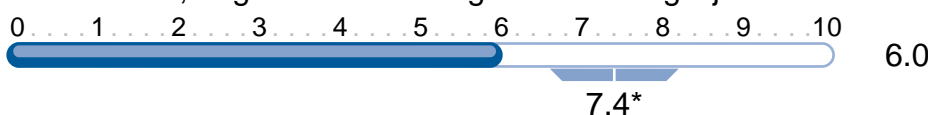
15. ANDEREN BEÏNVLOEDEN - Het vermogen om het handelen, de beslissingen, de mening of de manier van denken van anderen persoonlijk te beïnvloeden.



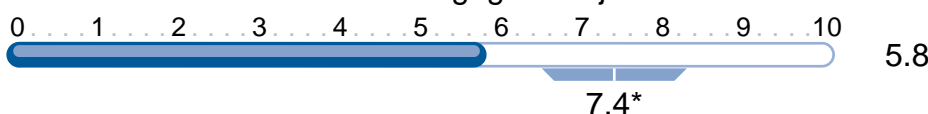
16. ZELFSTARTEND VERMOGEN - Het vermogen om zaken op te starten, dingen gedaan te krijgen en de vaart ergens in te houden zonder daarvoor een stimulans van buitenaf nodig te hebben.



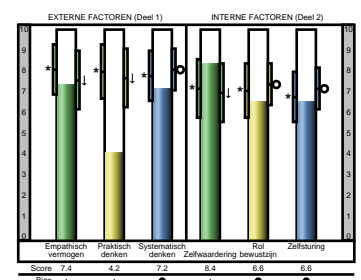
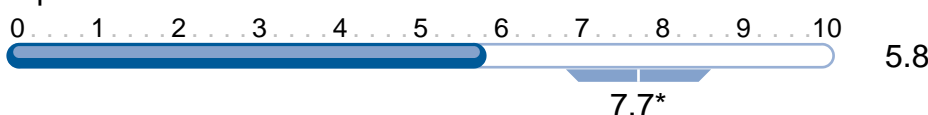
17. DOELEN BEREIKEN - Het vermogen om realistische doelen te stellen, daar naar toe te werken en ze daadwerkelijk te realiseren, ongeacht omstandigheden of mogelijke obstakels.



18. ZELFMANAGEMENT - Het vermogen om prioriteiten aan te brengen en taken af te ronden teneinde het gewenste resultaat te bereiken binnen de gegeven tijd.



19. PLANNING EN ORGANISATIE - Het vermogen om activiteiten procesmatig aan te pakken en te plannen teneinde systemen, procedures, methoden en doelstellingen te kunnen implementeren.



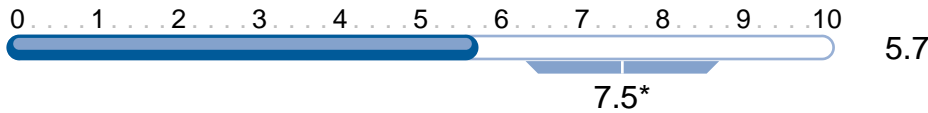
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

MDI

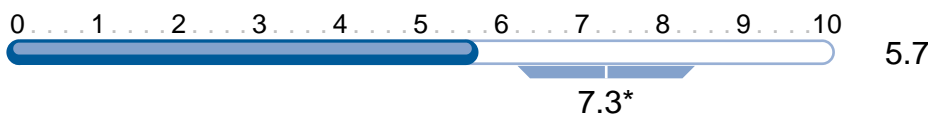
tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl



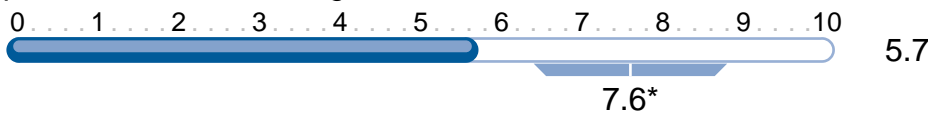
20. PROBLEMEN OPLOSSEN - Het vermogen om de sleutelfactoren met betrekking tot een probleem te identificeren om vervolgens een oplossing te formuleren.



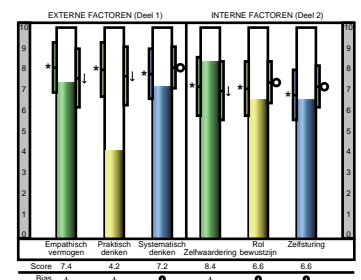
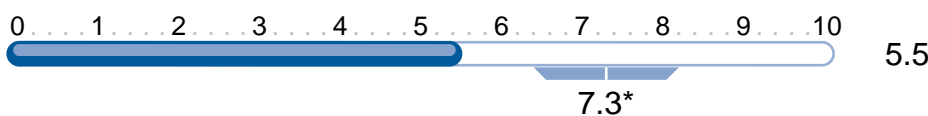
21. CONCEPTUEEL DENKEN - Het vermogen om hypothetische situaties of abstracte concepten te analyseren om aldus inzicht te verwerven.



22. FLEXIBILITEIT - Het vermogen om vlot te reageren op en zich met een minimum aan persoonlijke weerstand aan te passen aan veranderingen.



23. RESULTAATGERICHTHEID - Het vermogen om de acties te kunnen benoemen die nodig zijn om taken af te maken en resultaten te boeken.

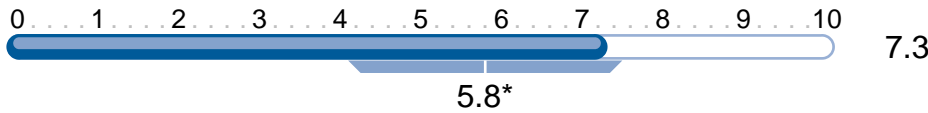


*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

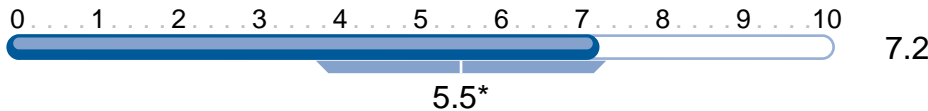


Uw motivatie om succesvol te zijn in wat u doet wordt gestuurd door wat misschien het beste kan worden omschreven als uw drijfveren. U zult het naar uw zin hebben in een functie of een werkomgeving die past bij uw persoonlijke motivatoren.

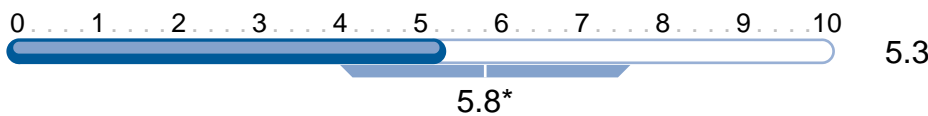
1. INTELLECTUEEL



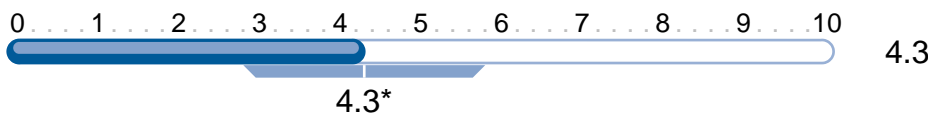
2. PRAKTISCH



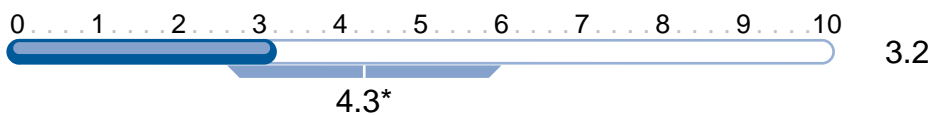
3. SOCIAAL



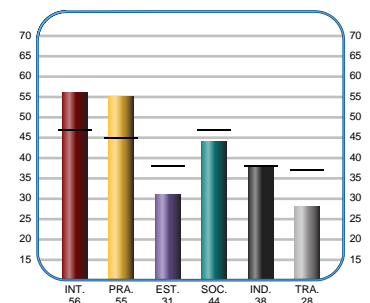
4. INDIVIDUALISTISCH



5. ESTHETISCH



6. TRADITIONALISTISCH



PIAV: 56-55-31-44-38-28 (INT.-PRA.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

MDI

tel: 020-6979636 fax: 020-4511440

E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

Het gedrag dat u laat zien en de daarmee samenhangende emoties dragen bij aan het succes dat u heeft in uw functie. Als de gedragseisen in uw functie in lijn liggen met wat u van nature in huis heeft dan zal dat uw performance zeker versterken. Hieronder treft u een overzicht van uw gedragskenmerken aan, van sterk (duidelijk aanwezig) naar zwak (minder aanwezig).

1. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN



2. KLANTGERICHTHEID



3. VEELZIJDIGHEID



4. VEELVULDIGE VERANDERINGEN



5. URGENTIE



6. DATA EN GEGEVENS ANALYSEREN



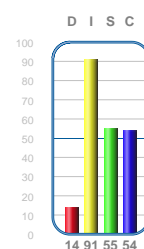
7. PRESTATIEGERICHTHEID



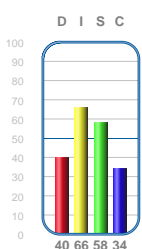
8. EEN GOED GEORGANISEERDE WERKPLEK



Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 14-91-55-54 (48) SIN: 40-66-58-34 (16)

MDI

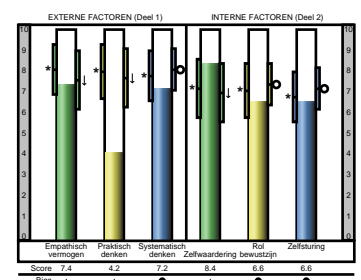
tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

De meeste mensen vinden het moeilijk om te beschrijven wat nu eigenlijk hun unieke kwaliteiten zijn. Het doel van deze sectie is u inzicht te verschaffen in die kwaliteiten, waarbij wordt uitgegaan van drie verschillende gebieden: uw soft skillmatige talenten, uw drijfveren of motivatoren en uw gedragstechnische kenmerken. De combinatie van deze drie elementen maakt u mede tot het unieke individu dat u bent, met alle unieke kwaliteiten die u te bieden heeft. Bedenk dat niemand overal goed in kan zijn. Sterker nog, het is onverstandig dat te ambiëren. De grootste risicofactor bij het ontwikkelen van stress (of erger, een burn out) is misschien wel onze neiging perfectie na te streven.



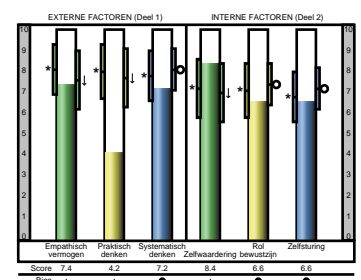
Uw unieke rangorde van talenten is de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is van essentieel belang om uw doelen te bereiken. De volgende talenten vormen uw persoonlijke top 7:

- 1. CONTINU LEREN:** Het vermogen om persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen ontwikkeling en zelf de stappen te ondernemen die nodig zijn om op de hoogte te blijven van nieuwe ideeën, methodes, technologieën, technieken, ontwikkelingen etc. Het vermogen om deze nieuw verworven kennis ook daadwerkelijk te implementeren.
 - Onderzoekt functie gerelateerde topics om de eigen kennis en expertise en het eigen functioneren te verbeteren
 - Is continu bezig de eigen zakelijke vaardigheden up to date te houden
 - Gaat actief op zoek naar mogelijkheden om nieuw verworven kennis en vaardigheden toe te kunnen passen
 - Deelt expertise, kennis en informatie met anderen indien dat nodig is of gevraagd wordt
- 2. EMPATHISCH VERMOGEN:** Het vermogen om de gevoelens en de houding van anderen aan te voelen, waar te nemen en te begrijpen.
 - Laat zien zich bewust te zijn van de manier waarop acties direct en indirect impact hebben op anderen
 - Luistert aandachtig naar anderen
 - Toont begrip voor en fijngevoeligheid aangaande de gevoelens van anderen
 - Waardeert en respecteert de diversiteit van mensen en hun overtuigingen
- 3. ANDEREN STUREN EN LEIDEN:** Het vermogen om anderen te organiseren en te motiveren om doelen te bereiken en hen het gevoel te geven dat ze daadwerkelijk ergens naar toe werken, dat er een doel en een richting is.
 - Weet anderen te inspireren met een meeslepende visie
 - Weet anderen te bewegen om gezamenlijke doelen te bereiken
 - Vormt een positief en inspirerend voorbeeld voor anderen om te volgen in hun streven naar leiderschap
 - Ondersteunt anderen door hen duidelijkheid, gevoel voor richting en organisatie, en een doel te verschaffen





4. **MENTALE VEERKRACHT:** Het vermogen om tegenslagen snel te verwerken en weer verder te gaan.
 - Blijft naar een doel toewerken wanneer hij of zij geconfronteerd wordt met weerstand of problemen
 - Gaat objectief om met de kritiek en afwijzing van anderen
 - Herstelt snel van persoonlijke tegenslagen
 - Stapt over onvoorziene problemen of obstakels heen zonder onnodig oponthoud of zonder er te lang bij stil te blijven staan
5. **KLANTGERICHTHEID:** De inzet en betrokkenheid hebben en tonen om klanten tevreden te stellen.
 - Kent consequent een belangrijke waarde toe aan klanten en aan klant gerelateerde kwesties
 - Luistert objectief naar en probeert zich te verplaatsen in de feedback van klanten
 - Speelt in op de behoeften van klanten en komt met passende oplossingen
 - Komt alle verplichtingen en beloften richting klanten na
6. **DIPLOMATIE EN TACT:** Het vermogen om anderen correct en met respect te behandelen, ongeacht de eigen persoonlijke overtuigingen of (voor)oordelen.
 - Onderhoudt positieve relaties met anderen omdat hij of zij de ander eerlijk behandelt
 - Toont respect voor anderen
 - Begrijpt en waardeert verschillen tussen mensen
 - Heeft respect voor verschillen in achtergrond, cultuur, nationaliteit, religie, geslacht, levensstijl, leeftijd en fysieke gesteldheid

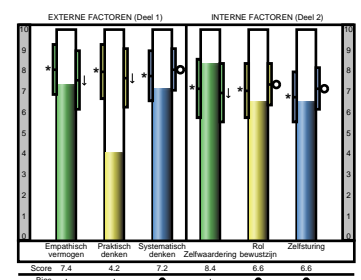


MDI

tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl



7. VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN VOOR ANDEREN: Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het handelen van anderen.
- Legt passende criteria neer voor het functioneren van anderen
 - Neemt persoonlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren van anderen
 - Pakt functioneringsproblemen effectief en tijdig aan
 - Houdt het functioneren van anderen in de gaten, houdt een oog op de resultaten die zij boeken en beoordeelt de geleverde prestaties in het kader van de belangrijkste verantwoordelijkheden die de functie met zich meebrengt



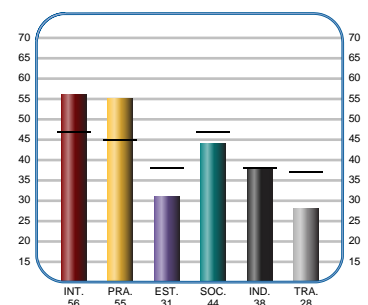
Uw motivatie om succesvol te zijn in dat wat u doet wordt bepaald door uw onderliggende drijfveren. U put energie uit en u voelt zich succesvol in een werkomgeving waar u uw persoonlijke drijfveren in uw functie kwijt kunt. De volgende drie drijfveren zijn voor u belangrijk:

1. INTELLECTUEEL

- U hecht waarde aan kennis, voortdurende scholing en intellectuele groei.
- De primaire drijfveer van deze waarde is het vinden van de WAARHEID. Om deze waarde te kunnen bevredigen toont de persoon een 'cognitieve' attitude. Men heeft geen oordeel over de schoonheid of praktische waarde van een object, maar wenst slechts te observeren en te beredeneren. Omdat deze mensen voornamelijk onderzoekend, kritisch en rationeel zijn worden ze gezien als intellectueel. Hun belangrijkste doel is het systematiseren van kennis: kennis omwille van de kennis.

2. PRAKTISCH

- U hecht waarde aan concrete successen, resultaten en beloningen als resultaat van de investeringen die u pleegt qua tijd, middelen en energie.
- Voor iemand die gedreven wordt door de PRAKTISCHE waarde weegt het zogenaamde "voor-wat-hoort-wat" principe zwaar. Deze persoon ziet graag dat zijn of haar investeringen (geld, tijd, talent, aandacht) hem of haar aan het eind van de rit tastbaar resultaat oplevert. Dit kan zich, onder anderen, uiten in een duidelijke interesse in geld en de gebruikswaarde van zaken. Deze attitude is de basis voor inzicht in economisch verkeer en vormt vaak de drijfveer achter het vergaren van materiële rijkdom. Niet per definitie om het geld zelf, maar ook om de zekerheid en de vrijheid die welvaart met zich mee kan brengen. Dit type mens is concreet, nuchter en conformeert zich goed aan een zakelijke omgeving. Iemand die hoog scoort op deze waarde heeft waarschijnlijk de behoefte het in materieel opzicht beter te doen dan anderen.

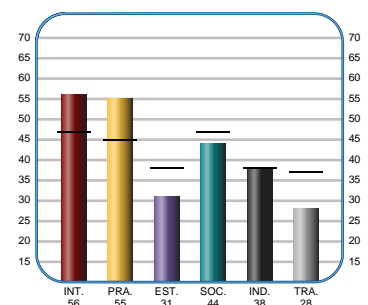


MDI

tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

3. SOCIAAL

- U hecht waarde aan de mogelijkheid om anderen te helpen en om bij te dragen aan de vooruitgang en het welzijn van onze samenleving.
- Een hoge score op deze waarde geeft aan dat men zeer veel om mensen geeft. De sociale mens waardeert de ander en komt daardoor vaak aardig, sympathiek en onzelfzuchtig over. Zij vinden het helpen van anderen de enige echte basis voor een relatie en willen het liefst alle pijn in de wereld elimineren. Zij stellen daartoe hun talenten, geld, tijd of middelen ruimhartig ter beschikking. De sociale waarde in haar meest pure vorm resulteert in absolute onbaatzuchtigheid en het wegcijferen van de eigen ik.





Uw waarneembare gedrag en de daarmee samenhangende emoties dragen bij aan uw succes in uw werk. Wanneer dit gedrag past bij het gedrag waar de functie om vraagt, dan zal dat bijdragen aan een succesvolle performance. De volgende gedragskenmerken vormen uw top 3:

1. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN

- U gaat liever met anderen om dan dat u taakgericht bezig bent. U bent in staat vriendelijk en voorkomend te blijven richting anderen, ook als u voortdurend geconfronteerd wordt met veel onderbrekingen.

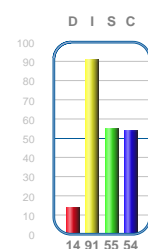
2. KLANTGERICHTHEID

- U staat zeer positief tegenover het samenwerken met anderen en stelt zich hierin constructief op. U vindt het prettig een belangrijk deel van uw tijd te investeren in het luisteren naar en begrijpen van anderen. U bent in staat succesvol samen te werken met diverse typen mensen met een verschillende achtergrond om resultaten te bereiken waar iedereen beter van wordt.

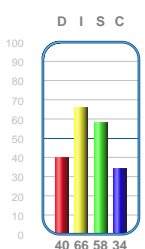
3. VEELZIJDIGHEID

- U bent veelzijdig en past uzelf gemakkelijk aan. U blijft daarbij zeer optimistisch en beschikt over een "dat-gaat-lukken" mentaliteit.

Respons op de omgeving



Basisstijl



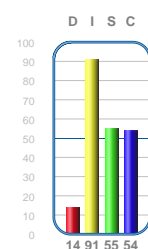
MDI

tel: 020-6979636 fax: 020-4511440
E-mail: info@mdi.nl Internet: www.mdi.nl

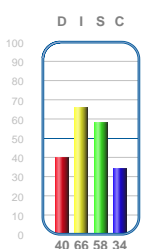


Victor is erg enthousiast en is doorgaans moeilijk kwaad te krijgen. Hij is een gezelschapsmens, zowel tijdens als buiten kantooruren. Victor's enthousiasme werkt aanstekelijk. Hij zoekt erkenning voor zijn prestaties. Erkenning en complimenten werken motiverend voor hem. Victor vertoont soms de neiging toe te geven om conflicten uit de weg te gaan. Hij wil graag populair zijn en zoekt sociale erkenning. Hij vindt het leuk om met mensen om te gaan in een niet-zakelijke omgeving. Hij probeert anderen te beïnvloeden door een persoonlijk contact te onderhouden en dit contact te verstevigen door zaken voor hen te regelen. Hij richt al zijn aandacht op mensen. Voor hem zijn vreemden gewoon vrienden die hij tot nu toe nog niet heeft ontmoet.

Respons op de omgeving



Basisstijl

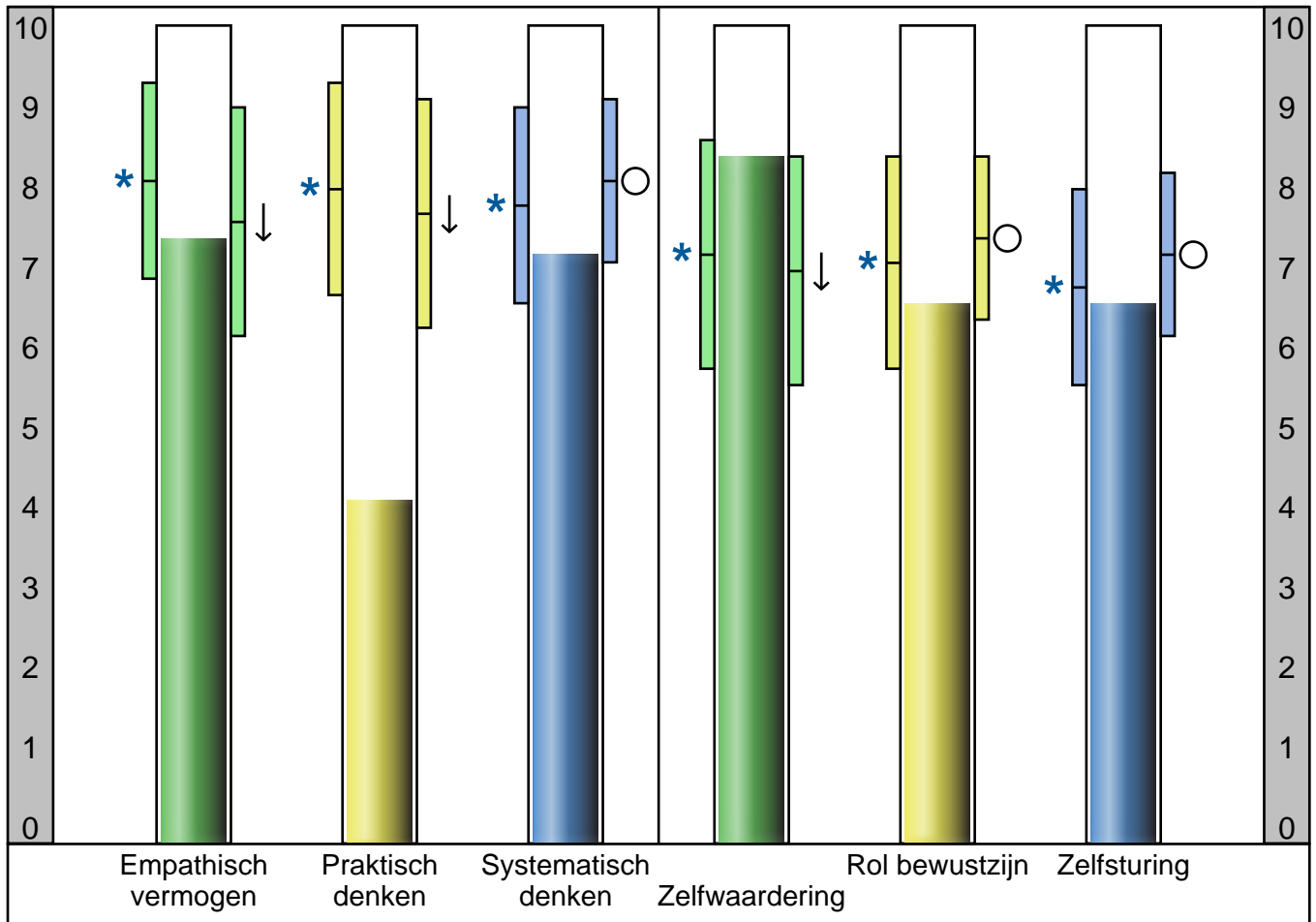




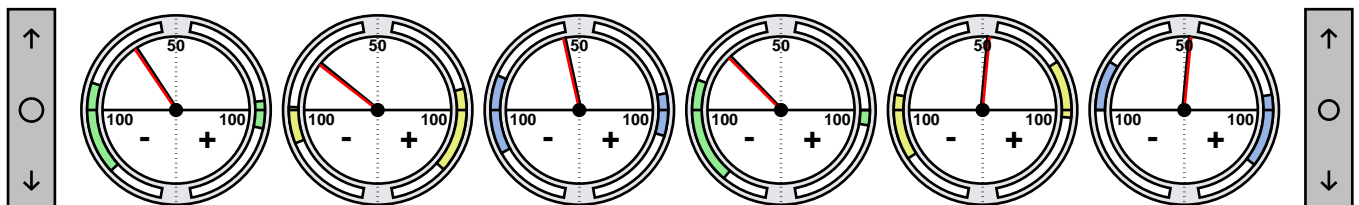
- * Populatie
- ↑ Overwaardering
- Evenwichtig
- ↓ Onderwaardering

EXTERNE FACTOREN (Deel 1)

INTERNE FACTOREN (Deel 2)



Score	7.4	4.2	7.2	8.4	6.6	6.6
Bias	↓	↓	○	↓	○	○



Rev: 0.73-0.84



Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen

Conceptueel denken

Conflict management

- Anderen corrigeren
- Probleem oplossend vermogen
- Sensitiviteit met betrekking tot anderen

Continu leren

- Persoonlijke groei
- Persoonlijke drive

Klantgerichtheid

- Evalueren wat gezegd is
- Empathisch vermogen
- Onbevooroordeeldheid

Besluitvorming

- Conceptueel denken
- Theoretisch probleemoplossend vermogen
- Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
- Evenwichtige besluitvorming

Ontwikkelen van anderen

Gevoel voor diplomatie en tact

- Empathisch vermogen
- Evenwichtige besluitvorming
- Onbevooroordeeldheid

Empathisch vermogen

Flexibiliteit

- Acceptatie van leiding
- Probleemanalyse (informatie combineren)
- Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden

Doelen bereiken

- Resultaatgerichtheid
- Realistische doelen stellen (persoonlijk)
- Focus op projecten en doelen
- Vasthoudendheid

Anderen beïnvloeden

- Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
- Commitment verkrijgen
- Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden

Communicatieve vaardigheden

- Anderen evalueren
- Persoonlijke relaties
- Anderen overtuigen

Leidinggeven aan anderen

Persoonlijke verantwoordelijkheid

Objectief luisteren

- Evalueren wat gezegd is

Plannen en organiseren

- Lange termijn planning
- Organiseren (concreet)
- Proactief denken

Probleem oplossend vermogen

Veerkracht

- Vasthoudendheid
- Omgaan met afwijzing
- Initiatief

Resultaatgerichtheid

Zelf management

Zelfstartend vermogen

- Initiatief

Samenwerken (teamwork)

- Acceptatie van leiding
- Effectief omgaan met anderen
- Ergens bij willen horen
- Sensitiviteit met betrekking tot anderen



Score	Gemiddelde	Omschrijving	Score	Gemiddelde	Omschrijving
9.4	8.1	Persoonlijke groei	6.0	8.2	Realistische doelen stellen (voor anderen)
8.4	7.3	Zelfwaardering	6.0	7.9	Proactief denken
8.0	7.4	Omgaan met afwijzing	5.8	7.6	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
7.9	7.8	Effectief omgaan met anderen	5.8	7.4	Zelf management
7.8	7.1	Innerlijke zelfbeheersing	5.7	7.3	Conceptueel denken
7.7	6.7	Zelfbeoordeling	5.7	7.7	Realistische verwachtingen koesteren
7.5	7.1	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)	5.7	7.5	Probleem oplossend vermogen
7.4	7.8	Anderen overtuigen	5.5	8.0	Detailgerichtheid
7.4	8.1	Empathisch vermogen	5.5	7.4	Focus op projecten en doelen
7.3	7.2	Vasthoudendheid	5.5	7.3	Resultaatgerichtheid
7.2	8.0	Instructies opvolgen	5.5	7.3	Projectplanning
7.2	7.4	Zelfvertrouwen	5.4	7.6	Status en erkenning
7.2	8.0	Respect voor het beleid van de organisatie	5.4	7.7	Ergens bij willen horen
7.2	7.8	Systematisch denken	5.3	8.3	Theoretisch
7.1	7.9	Leidinggeven aan anderen	5.3	7.8	probleemoplossend vermogen
7.1	7.5	Kwaliteitsgerichtheid	5.3	7.8	Anderen controleren
6.9	7.5	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen	5.2	7.6	Organiseren (concreet)
6.9	7.3	Acceptatie van leiding	5.2	8.2	Respect voor eigendommen
6.9	7.9	Houding tegenover anderen	5.1	7.0	Omgaan met stress
6.9	7.8	Onbevooroordeeldheid	5.0	7.7	Anderen evalueren
6.9	7.9	Sensitiviteit met betrekking tot anderen	4.9	7.5	Gevoel voor timing
6.9	8.1	Persoonlijke relaties	4.8	7.0	Intuïtieve besluitvorming
6.8	7.2	Persoonlijke verantwoordelijkheid	4.2	7.6	Probleemanalyse (informatie combineren)
6.8	7.9	Anderen corrigeren	4.2	8.0	Praktisch denken
6.8	6.9	Voldoen aan de verwachtingen	4.0	7.6	Gezond verstand gebruiken
6.8	7.7	Evalueren wat gezegd is			
6.8	7.4	Plezier in het werk			
6.8	7.2	Verantwoordelijkheid nemen			
6.6	7.1	Persoonlijke drive			
6.6	7.4	Ontwikkelen van anderen			
6.6	7.3	Werkinstelling			
6.6	6.9	Zelfsturing			
6.6	7.3	Persoonlijke missie			
6.6	7.1	Rol bewustzijn			
6.5	7.0	Evenwichtige besluitvorming			
6.4	7.1	Commitment verkrijgen			
6.4	7.9	Emotionele beheersing			
6.2	7.6	Lange termijn planning			
6.2	8.0	Materiële bezittingen			
6.1	7.3	Betrouwbaarheid			
6.1	7.9	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen			
6.1	8.1	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden			
6.1	6.9	Initiatief			

**OVERZICHT VAN KERNTALENTEN**

Voor consultancy en coaching

Score	Gemiddelde	Omschrijving	Score	Gemiddelde	Omschrijving
6.9	7.3	Acceptatie van leiding	5.8	7.6	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
5.3	7.8	Anderen controleren	6.0	8.2	Realistische doelen stellen (voor anderen)
6.8	7.9	Anderen corrigeren	5.7	7.7	Realistische verwachtingen koesteren
5.0	7.7	Anderen evalueren	5.2	8.2	Respect voor eigendommen
7.4	7.8	Anderen overtuigen	7.2	8.0	Respect voor het beleid van de organisatie
6.1	8.1	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden	5.5	7.3	Resultaatgerichtheid
6.1	7.3	Betrouwbaarheid	6.6	7.1	Rol bewustzijn
6.4	7.1	Commitment verkrijgen	6.9	7.9	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
5.7	7.3	Conceptueel denken	5.4	7.6	Status en erkenning
5.5	8.0	Detailgerichtheid	7.2	7.8	Systematisch denken
6.1	7.9	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen	5.3	8.3	Theoretisch probleemoplossend vermogen
7.9	7.8	Effectief omgaan met anderen	7.3	7.2	Vasthoudendheid
6.4	7.9	Emotionele beheersing	6.8	7.2	Verantwoordelijkheid nemen
7.4	8.1	Empathisch vermogen	6.9	7.5	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
5.4	7.7	Ergens bij willen horen	6.8	6.9	Voldoen aan de verwachtingen
6.8	7.7	Evalueren wat gezegd is	6.6	7.3	Werkinstelling
6.5	7.0	Evenwichtige besluitvorming	5.8	7.4	Zelf management
5.5	7.4	Focus op projecten en doelen	7.7	6.7	Zelfbeoordeling
4.9	7.5	Gevoel voor timing	7.5	7.1	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
4.0	7.6	Gezond verstand gebruiken	6.6	6.9	Zelfsturing
6.9	7.9	Houding tegenover anderen	7.2	7.4	Zelfvertrouwen
6.1	6.9	Initiatief	8.4	7.3	Zelfwaardering
7.8	7.1	Innerlijke zelfbeheersing			
7.2	8.0	Instructies opvolgen			
4.8	7.0	Intuïtieve besluitvorming			
7.1	7.5	Kwaliteitsgerichtheid			
6.2	7.6	Lange termijn planning			
7.1	7.9	Leidinggeven aan anderen			
6.2	8.0	Materiële bezittingen			
8.0	7.4	Omgaan met afwijzing			
5.1	7.0	Omgaan met stress			
6.9	7.8	Onbevooroordeeldheid			
6.6	7.4	Ontwikkelen van anderen			
5.2	7.6	Organiseren (concreet)			
6.6	7.1	Persoonlijke drive			
9.4	8.1	Persoonlijke groei			
6.6	7.3	Persoonlijke missie			
6.9	8.1	Persoonlijke relaties			
6.8	7.2	Persoonlijke verantwoordelijkheid			
6.8	7.4	Plezier in het werk			
4.2	8.0	Praktisch denken			
6.0	7.9	Proactief denken			
5.7	7.5	Probleem oplossend vermogen			
4.2	7.6	Probleemanalyse (informatie combineren)			
5.5	7.3	Projectplanning			